Pū Ti´aauraa e Faaineineraa Tōro´a

www.cgf.pf

République française
Polynésie française

LE RÉGIME INDEMNITAIRE DE LA FONCTION PUBLIQUE DES COMMUNES DE LA POLYNÉSIE FRANCAISE

(Mode d'emploi)

(Applicable à compter du 1er Août 2012. L'ensemble des nouvelles primes peut être octroyé aux personnels nouvellement recrutés. Une exception à noter cependant, les primes de caisse annulent et remplacent celles mises en place avant la FPC).

SOMMAIRE

I – Cadre réglementaire **p. 1**

II – Les indemnités « FPC » pouvant être accordées aux agents communaux **p. 4**

Les références **p. 13**

Version n° 4 du 29 janvier 2014

Avertissements

Sont concernés par cette note :
- Les 48 communes ;
- Les groupements de communes : syndicats intercommunaux, syndicats mixtes, et communautés de communes ;
- Les établissements publics à caractère administratif relevant des communes : le centre de gestion et de formation – CGF ;
- Pour faciliter la lecture, ces différentes catégories d'employeurs seront appelés dans ce mode d'emploi « les communes » ou « le maire » ;
- Le présent mode d'emploi comporte l'essentiel des informations. Pour tout cas particuliers, veuillez prendre contact avec le CGF.

Centre de gestion et de formation – Avenue G.Clémenceau-Immeuble Ia ora na, 3ème étage, Mamao
BP 40 267 – 98713 Papeete – tél. +689 54.78.10 – télécopie : +689 82.71.89 – statut.fpc@cgf.pf

I – Cadre réglementaire

PRINCIPE	Le régime indemnitaire est constitué par l'ensemble des sommes perçues par un agent, en contrepartie ou à l'occasion du service qu'il exécute dans le cadre des fonctions définies par le statut particulier dont il relève. Le régime indemnitaire se définit comme un complément du traitement distinct des autres éléments de rémunération. La détermination du régime indemnitaire des agents de la fonction publique communale s'organise autour de deux grands principes : • Le principe de libre administration des communes ; • Le principe de parité. En application du principe de libre administration des communes, ces dernières **sont libres d'instituer ou non un régime indemnitaire dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat**. Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont donc un caractère facultatif. Le principe de parité contribue à encadrer la marge de manœuvre des communes dans la définition du régime indemnitaire de leurs agents qui ne doivent pas se trouver dans une situation plus favorable que celles des agents de l'Etat. *Nota bene :* *L'arrêté n°1091 DIPAC du 5 juillet 2012 portant sur le régime indemnitaire, s'applique aux seuls agents recrutés à partir du 1er août 2012, exception faite de la prime de caisse, car le texte comble un vide juridique. Les agents, et cela est confirmé par la jurisprudence administrative, conservent leur rémunération dans le cas où leur situation reste inchangée.*

CAS PARTICULIER	Il y a lieu de distinguer la situation des agents non titulaires recrutés avant et après le **1er août 2012**. **Les agents non titulaires recrutés avant le 1er août 2012** sont exclus du champ d'application de l'arrêté n° 1091 DIPAC du 5 juillet 2012. En effet, ces derniers jusqu'à l'expiration du délai d'option prévu à l'article 75 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 (soit 1 an) et au-delà, bénéficient du maintien de l'ensemble des éléments de leur rémunération, tels qu'ils résultent de leur contrat (avis TAPF du 16-2011 du 23 février 2012). De fait, il ne peut en aucun cas être procédé à une baisse de l'ensemble des éléments de leur rémunération. En revanche, ils ne peuvent prétendre à de nouveaux avantages, ni à de nouvelles primes telles que fixées par l'arrêté n° 1091 DIPAC précité. **Les agents non titulaires recrutés à partir du 1er août 2012** seront régis exclusivement par l'arrêté n° 1091 DIPAC du 5 juillet 2012. Ils pourront ainsi percevoir, sous réserve de leur mise en œuvre (par délibération) au sein de la commune les employant à l'ensemble des primes suivantes : • La prime forfaitaire pour travaux supplémentaires ; • La prime de polyvalence ; • La prime d'isolement ; • L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants ; • L'indemnité de travail de nuit ; • L'indemnité de responsabilité de caisse.
LES AGENTS CONCERNÉS	• Le fonctionnaire en activité (article 1er de l'arrêté n° 1091 DIPAC du 5 juillet 2012) ; • Le fonctionnaire stagiaire en activité (article 1er de l'arrêté n° 1091 DIPAC du 5 juillet 2012) ; • L'agent non titulaire en activité (article 1er de l'arrêté n° 1091 DIPAC du 5 juillet 2012).
LES AUTORITÉS COMPÉTENTES	**Le haut-commissaire de la République en Polynésie française** Le haut-commissaire de la République en Polynésie française fixe par arrêté le régime indemnitaire dans la fonction publique communale. **Le conseil municipal ou l'assemblée délibérante** Le conseil municipal ne peut pas créer une prime au-delà des dispositions prévues par l'arrêté du Haut-commissaire de la République en Polynésie française.

LES AUTORITÉS COMPÉTENTES	Le régime indemnitaire est institué par une délibération du conseil municipal qui doit être précise. Elle doit mentionner la liste exhaustive des indemnités qui seront versées et elle détermine les cadres d'emplois et grades concernés. Le conseil municipal peut préciser les critères d'attribution et de modulation des indemnités fixés dans l'arrêté du Haut-commissaire de la République en Polynésie françaises : niveau de responsabilité, ancienneté, manière de servir, conditions d'exercice des fonctions (disponibilité, sujétions). Pour la détermination du montant des primes et des indemnités, seuls les emplois inscrits au budget de la commune sont pris en compte. Il est par contre possible de ne prendre en compte qu'une partie des emplois. Pour chaque cadre d'emplois et grade, la délibération doit viser les textes de références justifiant des avantages attribués afin de permettre le contrôle de légalité. **Le maire** Le maire fixe par arrêté individuel le taux applicable à chaque agent sur le fondement de l'arrêté du haut-commissaire de la République en Polynésie française et de la délibération du conseil municipal. Ledit arrêté doit être notifié au bénéficiaire par arrêté individuel. Cet arrêté doit être joint à la délibération lors de la transmission au comptable du trésor public des mandats portant versement des indemnités.

II – Les indemnités « FPC » pouvant être accordées aux agents communaux

L'INDEMNITÉ FORFAITAIRE POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES « IFTS »	Une indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) calculée en point d'indice **peu**t être accordée aux fonctionnaires ainsi qu'aux agents non titulaires des catégories A et B dont les missions impliquent la réalisation d'heures supplémentaires telles que définies par l'arrêté n° 1085 DIPAC du 5 juillet 2012 relatif à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans la fonction publique communale. Le conseil municipal ou l'organe délibérant fixe par délibération la liste des grades et des emplois dont les missions impliquent la réalisation d'heures supplémentaires ouvrant droits à l'IFTS. Un arrêté du maire fixe, chaque année, le nombre de points d'indice attribué mensuellement à chaque agent en tenant compte notamment de sa manière de servir et de la notation. En l'absence d'indication, l'arrêté peut être pris individuellement ou collectivement.

L'INDEMNITÉ FORFAITAIRE POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES « IFTS »

Par ailleurs, d'autres critères peuvent être pris en compte pour l'attribution du nombre de point d'indice (niveau de responsabilité, l'encadrement, la charge de travail, les objectifs à atteindre…).

Pour la fourchette des points d'indices à attribuer, il ne peut être dérogé aux limites fixées par l'article 3 de l'arrêté n° 1091 DIPAC (cf. voir article 62 de l'ordonnance du 4 janvier 2005 sur les modalités d'application).

Les limites sont les suivantes :

	Nombre de points d'indice mensuel
Administrateur communal	Entre 11 et 88
Conseiller principal	Entre 10 et 80
Conseiller qualifié	Entre 10 et 80
Conseiller	Entre 8 et 64
Technicien principal	Entre 5 et 40
Technicien de classe exceptionnelle	Entre 4 et 32
Technicien	Entre 4 et 32

Nota bene : Lorsqu'un agent de catégorie B exerce les fonctions de secrétaire général, le nombre de points attribué est fixé :

- *Entre 8 et 64 points pour les titulaires du grade de technicien et de technicien de classe exceptionnelle ;*
- *Entre 10 et 80 points pour les titulaires du grade de technicien principal.*

Il en résulte que **si une délibération est prise, un arrêté fixant le nombre de points attribués à chaque agent doit être pris** et le versement de cette indemnité est mensuel.

L'attribution de l'IFTS est conditionnée à la situation administrative de l'agent, ainsi :

- l'agent bénéficiant d'un logement de fonction n'a pas droit à l'IFTS ;

L'INDEMNITÉ FORFAITAIRE POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES « IFTS »	• l'agent placé en congé de maladie, le versement de l'IFTS est interrompu pour la période concernée ; • l'agent qui exerce à temps non complet ou à temps partiel, le montant de l'indemnité est calculée au prorata du temps travaillé ; • l'agent qui bénéficie d'une décharge d'activité de service pour mandat syndical ne peut voir son indemnité diminuée ou supprimée en raison d'un tel bénéfice. L'IFTS ne peut être cumulée avec le paiement des heures supplémentaires prévu à l'article 10 de l'arrêté n° 1085 DIPAC du 5 juillet 2012 relatif au temps de travail. En l'état des textes, une commune ou un établissement n'a pas l'obligation de prendre une telle délibération. Le cas échéant, le paiement des heures supplémentaires (cf. article 10 de l'arrêté n° 1085 DIPAC relatif au temps de travail) peut être suffisant. Le montant de l'IFTS varie suivant le supplément de travail fourni et l'importance des sujétions auxquels le bénéficiaire est appelé à faire face dans l'exercice effectif de ses fonctions ce qui laisse à penser que la délibération pourra éventuellement prévoir la suspension du versement des IFTS en cas d'absence de l'agent (CE, 17/03/2004 – M NAUDE). Par ailleurs l'assemblée délibérante peut déterminer d'autres critères pour l'attribution si l'autorité de nomination souhaite moduler les attributions individuelles en fonction de la manière de servir de l'agent. La délibération peut notamment préciser qu'il sera tenu compte de divers éléments tels que : • La notation ; • Le niveau de responsabilité ; • L'animation d'une équipe ; • Les agents à encadrer ; • La modulation compte tenu des missions différentes confiées dans chaque service ; • La charge de travail. Le montant de l'IFTS attribué à un fonctionnaire varie suivant le supplément de travail fourni et l'importance des sujétions auxquels le bénéficiaire est appelé à faire face dans l'exercice effectif de ses fonctions et ne peut donc pas être diminué au motif que la qualité des services rendus par le fonctionnaire ne serait pas satisfaisante.

LA PRIME DE POLYVALENCE

Une prime de polyvalence calculée en points d'indice est accordée aux fonctionnaires ainsi qu'aux agents non titulaires des cadres d'emplois C et D.

Cette prime est la contrepartie de l'exercice régulier et continu d'au moins deux emplois relevant de deux spécialités telles définies par les statuts particuliers.

Le conseil municipal fixe par délibération la liste des emplois auxquels est rattachée l'attribution de la prime de polyvalence.

Un arrêté du maire fixe le nombre de points d'indice attribué mensuellement à chaque agent en tenant compte de sa manière de servir et de la notation.

Les limites sont fixées dans le tableau ci-après :

	Grade terminal	**Grade de débouché**	**Grade initial**
Cadre d'emplois « application » (C)	Entre 11 et 22	Entre 9 et 18	Entre 9 et 18
Cadre d'emplois « exécution » (D)	Entre 8 et 15	Entre 7 et 14	Entre 7 et 14

Lorsque l'agent est placé en position de congé de longue maladie, l'indemnité est supprimée pour la durée du congé.

Dans le cas où l'agent est à temps partiel ou à temps non complet, l'indemnité est calculée au prorata du temps travaillé.

L'agent qui bénéficie d'une décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical ne peut voir son indemnité diminuée ou supprimée en raison d'un tel bénéfice.

Exemple :

Un agent de catégorie C titulaire du grade de débouché, qui est à 100 % et 10 points :

- *10 x 1408 F CFP = 14080 F CFP*

Un agent de catégorie C titulaire du grade de débouché, qui est à 50 % et

<table>
<tr><td>LA PRIME DE POLYVALENCE</td><td>10 points :

• (10x 1408) x 50 % = 7040 F CFP

L’agent qui bénéficie d’une décharge de service pour l’exercice d’un mandat syndical ne peut voir son indemnité diminuée ou supprimée.

<u>Nota bene</u> : 1408 CFP est la valeur du point d’indice servant de calcul des rémunérations des agents relevant de la fonction publique des communes, à compter du 1er août 2012 (arrêté n° 1120 DIPAC du 5 juillet 2012).</td></tr>
<tr><td>LA PRIME D’ISOLEMENT</td><td>La prime d’isolement calculée en point d’indice a pour objet de favoriser la mobilité des cadres vers des espaces isolés.

Il s’agit d’une prime d’attractivité décidée par la commune.

Elle peut être accordée aux fonctionnaires ; ainsi qu’aux agents non titulaires des cadres d’emplois A, B et C qui exercent leurs fonctions de façon permanente sur le territoire des communes située dans l’une des quatre zones géographiques définies ci-après, alors qu’ils n’en sont pas originaires.

<table>
<tr><td>Zone 1</td><td>Bora-Bora, Huahine, Tahaa, Taputapuatea, Uturoa</td></tr>
<tr><td>Zone 2</td><td>Arutua, Fakarava, Manihi, Rangiroa, Takaroa</td></tr>
<tr><td>Zone 3</td><td>Fatu hiva, Hiva oa, Nuku hiva, Rurutu, Tahuata, Tubuai, Ua huka, Ua pou</td></tr>
<tr><td>Zone 4</td><td>Anaa, Fangatau, Hao, Hikueru, Makemo, Napuka, Nukutavake, Puka puka, Raivavae, Rapa, Reao, Rimatara, Tatakoto et Tureia</td></tr>
</table>

Le conseil municipal décide de la création de cette prime et fixe la liste des emplois concernés.

Le nombre de points d’indice attribué mensuellement au titre de la prime d’isolement est calculé en fonction de la zone de destination où l’emploi permanent est réalisé comme suit :</td></tr>
</table>

LA PRIME D'ISOLEMENT

Zone	Cadre d'emplois conception et encadrement (A)	Cadre d'emplois maîtrise (B)	Crade terminal du cadre d'emplois application (C)
1	11	9	6
2	14	11	9
3	23	17	13
4	28	21	19

La prime est versée mensuellement pour une période limitée de deux ans renouvelable une fois (soit 3 ans maximum) suivant l'affectation de l'agent concerné.

Nota bene :

Le classement d'une commune dans chaque zone peut être modifié dans la mesure où ladite commune serait amenée à sortir de son isolement suivant l'évolution des moyens de transports.

Dans le cas où l'agent est remplacé dans ses fonctions suite à un congé annuel, un congé de maladie, un congé de longue maladie, un congé de maternité ou un congé d'adoption, l'indemnité est supprimée pour la durée du congé.

Dans le cas où l'agent est en temps partiel ou en temps non complet, l'indemnité est calculée au prorata du temps travaillé.

LA PRIME DE RESPONSABILITÉ

Une prime de responsabilité calculée en point d'indice est versée mensuellement aux fonctionnaires exerçant l'un des emplois ou l'une des fonctions figurant au tableau ci-après.

En cas de promotion dans un grade hiérarchique supérieur, un agent continue de percevoir sa bonification indiciaire s'il exerce les mêmes fonctions qu'auparavant.

Le conseil municipal fixe la liste des emplois existant dans la commune qui bénéficient de cette indemnité.

Les conditions sont les suivantes :

LA PRIME DE RESPONSABILITÉ

	Fonctions	Nombre de points d'indice mensuel
Agent affecté sur un emploi fonctionnel	Directeur général des services	20
	Directeur général adjoint, directeur général des services techniques, secrétaire général	15
Agent des spécialités « administrative », « technique », « sécurité civile » et « sécurité publique »	Agent encadrant plus de 25 agents	8
	Agent encadrant plus de 6 à 25 agents	6
	Agent encadrant plus de 3 à 5 agents	4
Adjoint de responsable de service de toutes spécialités confondues	Adjoint d'un responsable de service encadrant plus de 15 agents	4

Nota bene :

Dans le cas où l'agent est en temps partiel ou en temps non complet, l'indemnité est calculée au prorata du temps travaillé.

Lorsqu'un agent est susceptible de bénéficier de la prime de responsabilité, il perçoit la prime de responsabilité dont les points sont le plus élevés.

La prime de responsabilité cesse d'être versée lorsque l'agent quitte l'emploi au titre duquel il la percevait.

LES PRIMES DE SUJÉTIONS

<u>L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants</u>

Une indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants calculée en points d'indice est accordée en contrepartie de l'exposition avérée à des risques d'accident corporel ou de lésion organique, d'intoxication, de contamination et de la réalisation de travaux incommodes ou salissants aux agents titulaires et stagiaires, ainsi qu'aux agents non titulaires.

Cette indemnité versée mensuellement présente le caractère d'une indemnité de fonctions nécessairement liée à l'exercice effectif de celle-ci, laquelle n'est pas due en l'absence de service fait.

Pour les spécialités « administrative », « technique » et « sécurité publique », le conseil municipal fixe la liste des emplois remplissant les conditions mentionnées ci-dessus.

Les agents de la spécialité « sécurité civile » bénéficient de plein droit de cette indemnité compte tenu du caractère dangereux du métier et des missions exercées par les sapeurs-pompiers professionnels.

Le conseil municipal fixe pour chaque spécialité et chaque grade, le nombre de points d'indice attribué mensuellement à chaque agent.

Les limites sont les suivantes :

Nombre de points d'indices	**Spécialités**
Entre 3 et 9 points d'indices	- Administrative ; - Technique ; - Sécurité « publique ».
Entre 14 et 18 points d'indices	Sécurité civile

LES PRIMES DE SUJÉTIONS

L'indemnité de travail de nuit

Le conseil municipal peut instituer par délibération une indemnité de travail de nuit.

Cette indemnité est accordée aux agents titulaires et stagiaires, ainsi qu'aux agents non titulaires qui exercent de manière habituelle un travail effectif durant 6 heures consécutives de nuit.

Le travail de nuit (cf. arrêté n°1085) comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 20 heures et 5 heures, telle que fixée par délibération du conseil municipal. Le montant de cette bonification s'élève à 7 points d'indice ajoutés au traitement mensuel et ce, quel que soit le grade ou le cadre d'emplois de l'agent.

L'indemnité de responsabilité de caisse

Le conseil municipal peut instituer par délibération une indemnité de responsabilité de caisse.

Cette indemnité est accordée aux agents titulaires et stagiaires, ainsi qu'aux agents non titulaires qui manipulent des fonds publics en contrepartie de la responsabilité pécuniaire et personnelle qu'ils engagent par l'exercice de cette fonction.

Sont donc concernés les régisseurs de recettes ou d'avances titulaires et leurs suppléants lorsque ceux-ci les remplacent.

L'indemnité de responsabilité de caisse est accordée annuellement aux régisseurs titulaires par tranches cumulatives comme suit :

1 %	recettes réalisées ou des dépenses payées jusqu'à 2 500 000 CFP par an
0,85 %	recettes réalisées ou des dépenses payées entre 2 500 000 CFP et 7 000 000 F CFP par an
0,75 %	recettes réalisées ou des dépenses payées entre 7 000 000 CFP et 12 000 000 F CFP par an
0,60 %	recettes réalisées ou des dépenses payées entre 12 000 000 CFP et 17 000 000 F CFP par an
0,40 %	recettes réalisées ou des dépenses payées entre 17 000 000 CFP et 27 000 000 F CFP par an
0,20 %	recettes réalisées ou des dépenses payées entre 27 000 000 CFP et 52 000 000 FCP par an
0,05 %	recettes réalisées ou des dépenses payées supérieur à 52 000 000 CFP

	Le montant maximum annuel de l'indemnité de responsabilité de caisse est fixé à 360 000 F CFP. *<u>Nota bene</u> :* *Les régisseurs suppléants bénéficient de l'indemnité de responsabilité de caisse lorsqu'ils remplacent les titulaires au prorata de temps de remplacement sur la base du calcul suivant* : **1/222^{e} x A = B** *Le « A » représente le nombre de jours travaillés en tant que faisant fonction de titulaire et « B » le taux à appliquer aux recettes réalisées ou aux dépenses payées.* *L'indemnité de responsabilité de caisse est due pour toute la durée effective où le régisseur exerce en fonction de comptable des deniers publics.* *Sa fonction commence et finit aux jours indiquées par les procès-verbaux constatant la prise et la remise de son service.*
LES PRIMES DE SUJÉTIONS	**<u>L'indemnité compensatoire transitoire</u>** Le conseil municipal peut instituer par délibération une indemnité compensatoire transitoire. L'indemnité compensatoire transitoire peut être attribuée aux agents : • Placés en position de congé longue maladie ; • Placés à temps partiel ou à temps non complet ; • Qui bénéficient d'une décharge de service pour l'exercice d'un mandat syndical ; • Détachés dans une commune. Le montant de cette indemnité, fixé par arrêté du maire, ne peut être supérieur à la différence entre : • Le traitement indiciaire net des agents précités dans leur fonction publique d'origine au moment du détachement multiplié par le coefficient multiplicateur applicable à la Polynésie française à savoir 1,84 pour les îles du Vent et les îles Sous-le-Vent et 2,08 pour les autres subdivisions (cf. décret n° 67-600 du 23 juillet 1967 relatif au régime de rémunération des magistrats et des fonctionnaires de l'Etat en service dans les territoires d'Outre-mer) ;

LES PRIMES DE SUJÉTIONS	• Le traitement indiciaire perçu dans la fonction publique communale après reclassement effectué dans les conditions prévues par les dispositions du chapitre relatif au détachement dans les statuts particuliers (article 121 à 123 du décret n° 2011-1040 du 29 août 2011). Cette indemnité est versée pendant la durée du détachement. L'agent qui déciderait d'intégrer le cas échéant la fonction publique communale en perd le bénéfice.

Les références

LES TEXTES	• Article 62 alinéa 4 de l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 ; • Arrêté n° 1091 DIPAC du 5 juillet 2012.
POUR EN SAVOIR PLUS	L'établissement : Centre de gestion et de formation Le juriste : M. RIVETA Marurai Le téléphone : 54 78 27 (ligne directe) ou 54 78 10 (ligne d'accueil) Le courriel : marurai.riveta@cgf.pf ou statut.fpc@cgf.pf